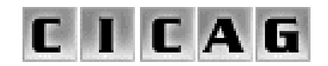


Centro de Investigación de
Ciencias Administrativas y
Gerenciales



ÉTICA HUMANISTA EN EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO

(ETHICAL HUMANIST IN THE LEADERSHIP OF THE MANAGEMENT OF THE COMPANIES OF THE SECTOR PETROLEUM)

Montero, Janeth
Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA)
monteroji@pdvsa.com

Alfonzo, Freddy
Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA)
alfonzofreddy2@gmail.com

Recepción: 17-12-2010 **Revisión:** 20-01-2011 **Aceptación:** 10-02-2011

RESUMEN

Dentro de la tendencia actual, las empresas se encuentran influenciadas por el comportamiento humano debido a los cambios de mentalidad en la sociedad, donde gracias a la influencia de las ideas de la ética humanista, los líderes pueden unir esfuerzos para alcanzar niveles de productividad y eficiencia para mantener el liderazgo organizacional en el sector en el cual se desempeña. Este artículo tiene como objetivo analizar la ética humanista en el liderazgo de los gerentes de las empresas del sector petrolero. La investigación fue de carácter documental, mediante la metodología descriptiva. Como conclusión se plantea a las organizaciones donde la expresión de una realidad cultural y llena de valores éticos, dentro de un mundo de permanente cambio, con enfoque humanista, social, económico y tecnológico, refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional, indistintamente del tipo que sean, confrontando retos al verse inmersas en un mundo exigente y competitivo. Por lo tanto, el gerente debe ser el encargado directo de motivar e integrar a sus empleados, manteniendo las garantías necesarias que les permitan desarrollar sus labores de la mejor manera; así como también, manejar de manera eficaz su potencial en cuanto a las inquietudes que puedan surgir y retar a los mismos.

Palabras clave: Ética, Humanista, Organizaciones, Liderazgo, Gerente.

ABSTRACT

Inside the current trend, the companies are influenced by the human behavior, due to the changes of mentality in the company, where thanks to the influence of the ideas of the humanist ethics, the leaders can join efforts to reach levels of productivity and efficiency to support the leadership organizacional in the sector in which it gets out of a jam itself. This article has as aims analyze the humanist Ethics in the leadership of the managers of the companies of the petroleum sector. The investigation was of documentary character, by means of the descriptive methodology. Since conclusion appears to the organizations where the expression of a reality cultural and full of ethical values, inside a world of

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

permanent change, with humanist, social, economic approach reflects a frame of values, beliefs, ideas, feelings and wills of an institutional community, indistinctly of the type that they are, confronting challenges to turn immersed in a demanding and competitive world. Therefore, the manager must be the direct manager of motivating and integrating his employees, supporting the necessary guarantees that allow them to develop his labors of the best way; as well as also, to handle in an effective way his potential as for the worries that could arise and challenge the same ones.

Keywords: Ethics, Humanist, Organizations, Leadership, Manager.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas buscan afianzar la ética humanista dentro de la concepción positiva del hombre, por ser el poseedor de la razón, de buena voluntad y de una gran capacidad para colaborar con otros seres humanos, por su adecuado desarrollo personal y el de la sociedad en general. La vida de las personas va a desarrollarse en el ámbito determinado por las interrelaciones creadas por las empresas por sus modos de trabajar y por lo valores que configuren sus decisiones (Pérez y otros, 2001).

En este sentido, la concepción ética debe estar presente en las organizaciones, donde los directivos como los académicos proporcionan la oportunidad de ejercer una vida útil y honesta, donde la sociedad institucional puede ocupar la mano de obra disponible, así como ser partícipe de las actitudes y capacidades de sus empleados en el desempeño de sus funciones.

Por lo tanto, educar moralmente a los empleados de una organización de manera humanista, y a todas aquellas que pretendan formar parte de esta fuerza laboral, beneficia emocionalmente la calidad de vida de todos sus integrantes.

Esto indica que ética humanista es un tópico recurrente dentro de la organización; sin embargo, empieza desde la integridad del sujeto, conociendo las normas morales que lo identifican y de las cuales interactúa para un bien común; implicando una idea de mejora continua en lo profesional y organizacional.

Esto, basándose en una comunicación ilimitada para el logro de objetivos mediante la libertad y creatividad de un pensamiento honesto. De este modo, los seres humanos por derecho natural deben recibir en todo momento, y en toda organización, un trato equitativo.

Por consiguiente, el liderazgo requiere nuevos enfoques y perspectivas, donde las organizaciones son exigentes al tipo de contrato entre individuo-empresa, donde se contemple la persona en su riqueza a través de la cual pueda generar relaciones sanas con los demás miembros de la organización.

De allí la importancia sobre la cual las personas con posiciones gerenciales necesitan, profundizar su responsabilidad para ejercer la función directiva; requiriendo de un conjunto de conocimientos y cualidades indispensables, que fomenten la capacidad para acertar en la toma de decisiones.

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

Por lo tanto, el criterio del profesional debe ser independiente en toda la organización como ente genérico y como líder dentro de ésta; actuando como factor importante, para acertar en la toma de decisiones de manera oportuna, esto contribuye al logro de las metas predefinidos en el sistema.

Esto, mediante la implantación de una visión estratégica, donde gestione la responsabilidad de la capacidad profesional con el fin de alcanzar el éxito de la empresa trascienda en tiempo y forma. Lo antes expuesto lleva a analizar la ética humanista en el liderazgo de los gerentes de las empresas del sector petrolero.

1. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS ORGANIZACIONES

Partiendo de este enfoque, la escuela de las relaciones humanas se focalizó en las personas haciendo hincapié en la necesidad de tener en cuenta sus necesidades y motivaciones, así como la obligación de desarrollar su potencial y creatividad, ya que éstas están inmersas en un mundo competitivo, donde las organizaciones van ideando nuevas formulaciones para responder a las exigencias de los mercados, siendo más flexibles desde sus valores organizacionales, más ágiles y con mayor capacidad de integración y de aprendizaje (Corral, 2007).

Cabe señalar que dentro de la civilización actual, cuando se depende de las organizaciones, la ética concede un alto grado a la eficiencia y la eficacia, para que satisfagan apropiadamente las necesidades de los individuos y de la sociedad, dado que son las personas las que conceden la identidad propia a la organización. Por lo tanto, el trabajador debe adaptar su conducta a una serie de disposiciones, plenamente racionales, positivas, cuya meta es hacer eficiente y eficaz su actuación en la empresa (Barquero, 2003).

Desde este punto de vista, el trabajador que forma parte de una organización realiza su labor apegado a las normas evitando se le apliquen sanciones, considerándose sus actos como objeto de la ética; donde se va modelando a los hábitos y costumbres para que se adapte a su cultura, de acuerdo a los intereses particulares.

Se obtiene con esto un producto humano según lo considere la organización. Por lo tanto, una empresa debe ordenar todos sus productos y procesos para su funcionamiento adecuado, evitando el caos y la confusión (Barquero, 2003).

En este sentido, cada individuo tiene sus propios ideales, proyectos y sentimientos que merecen respeto tanto en el ámbito personal como en el social, por lo que no puede ser clasificable, manipulable, predecible e instrumentalizable, por ser un ser libre y subjetivo. Cada quien es un autentico y original proyecto de vida, que puede desarrollarse y perfeccionarse en el tiempo, esto lleva a descubrir el enorme aprecio que merece cada persona, la cual, no sólo debe ser tolerada en la sociedad sino aceptada auténticamente (Aspe y López, 2003).

En la tendencia actual, el proceso evolución y transformación de la organización provocado, se produce como resultado de un plan de trabajo a medio y largo plazo

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

debidamente estructurado que se sustenta en un esfuerzo constante centrado en crear las bases y métodos que permitirán detectar y explotar las oportunidades que creará el entorno de negocios en cada momento.

Ésta se caracteriza porque no depende de personas o situaciones coyunturales, sino que se ocupa de crear directrices y guías de trabajo que se centran en alcanzar y mantener un posible nivel elevado de ajuste entre la empresa y su entorno de negocios (Mapcal, 1998).

Desde esta perspectiva, el motor de la nueva economía es el conocimiento, el cual se ha debilitado dentro de las organizaciones; sin embargo, se ha generado una progresiva implantación de paradigmas intangibles en las organizaciones como son los valores:

Responsabilidad, compromiso, reputación, sostenibilidad, siendo estos los activos más valiosos de las empresas, ya que no son activos tangibles, donde su origen proviene del conocimiento, habilidades, valores y actitudes de las personas, donde el propósito está en incorporar la sensibilidad de los trabajadores y sociedad en general al procedimiento estratégico de la organización.

2. LA ÉTICA DESDE EL ENFOQUE HUMANISTA EN LAS ORGANIZACIONES

De manera filosófica, dentro del ámbito empresarial prevalecen los valores éticos; siendo este factor la acepción en el comportamiento de las organizaciones. Por lo tanto, se debe mantener la transparencia en los procesos de gestión empresarial, donde se debe conocer qué organización forma parte de un sistema donde concurren diversos recursos, como son: humanos, financieros, económicos, culturales y tecnológicos, en los cuales el punto converge de manera importante en el crecimiento de ésta a través del tiempo.

Con el tiempo, esto ha permitido que el individuo debe conocerse a sí mismo, ya que de esa manera estará estrechamente ligado a un verdadero y satisfactorio arte de vivir; y por ende, como ser, como ente, se manifiesta en sus acciones, libre y responsablemente realizadas. De este modo, dentro de los fundamentos de la ética nace el individuo desde la plataforma de la conducta humana, dado que ejecuta actos consciente y voluntariamente; y, por consiguiente, es responsable (Siliceo y González, 2004).

De lo anterior, puede decirse que la ética, desde el enfoque humanista, debe iniciarse desde el proceso de formación de la personalidad del individuo, partiendo de los comportamientos aprendidos siendo estos sociales, afectivos, intelectuales, entre otros.

A través de estos factores, se busca favorecer las condiciones de aprendizaje y socialización, así como el estímulo para que la potencialidades del individuo se manifiesten y se desarrollen satisfactoriamente de manera positiva, por cuanto será una totalidad en todo momento, donde actuará con un conjunto de su razón, su cuerpo y su espíritu, manifestando en ello toda su historial vital (Barquero, 2003).

Toda reflexión ética debe entrar a analizar la relación entre los principios y las circunstancias, entre lo universal y lo particular, partiendo de la libertad y sus condiciones

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

a la luz del debate sobre la modernidad y la postmodernidad, donde el análisis y el dialogo acerca de la reflexión ética, toca de manera decisiva a la conducta económica y social, y a los enfoques acerca de lo que se entiende hoy en día por desarrollo.

Esto concierne no sólo a los filósofos especializados en la ética como metateoría del ser humano, sino también interdisciplinariamente a todas las ciencias sociales y humanas que estudian al hombre en su condición y circunstancia, para su desarrollo integral (Parker, 1998).

Los valores éticos se especifican porque se refieren a la conducta humana en cuanto está radicada en la libertad de comportarse de un modo o de otro; lo ético se presenta como una ordenación de las acciones humanas derivadas de los actos del hombre que están basados en un suficiente conocimiento de causa y en el ejercicio de la libertad (Gómez, 1999).

Sin embargo, otro asunto preocupante y discutido en los últimos años, tal vez décadas, se refiere a la formación ética de los seres humanos en general, en todos los entornos que se encuentre. Las sencillas expresiones racionales y obrar racionalmente son más complejos de lo que parece, porque a lo largo de la historia han ido ganando una multiplicidad de significados, que son los que han hecho que el saber ético se entendiera de diferente manera (Cortina,1998).

En términos generales, organizacionalmente la ética se caracteriza por la exigencia de una reciprocidad genérica y universal, donde todos los seres humanos tienen dignidad y deben ser respetados en representaciones de igualdad moral, es por ello, que las normas tienden a ser preceptos de conducta ideal formuladas desde la ética humanista implantada en la dignidad inquebrantable de todo ser humano, donde la moral vincula a todos los individuos para que puedan operar de manera personal.

3. VALORES ÉTICOS EMPRESARIALES COMO DESARROLLO DE LA CONDUCTA HUMANA

En comienzos del siglo pasado, el mundo era grande, distante y evolucionaba con un margen de previsibilidad; ahora, por el contrario, el mundo es pequeño, global y cambia a un ritmo acelerado, intenso y abarcador. Esta perspectiva, hace ver que el hombre quien hace la historia, actúa con un margen de racionalidad, donde cada día van existiendo nuevas tendencias y nuevos cambios que al mismo tiempo reclaman valores que se van exigiendo de las responsabilidades éticas (Guédez, 2006).

Desde la perspectiva empresarial, las organizaciones evolucionan en la medida que dan cumplimiento a todas sus funciones, las cuales se deben desempeñar y asumir con responsabilidad social, de manera corporativa y comunitaria. Es decir, que no sólo los individuos son moralmente responsable sino también las empresas.

En efecto, las empresas toman conciencia en cuanto a los problemas que puedan surgir y la vez puedan afectar a ese entorno externo que la rodea y en la que coexisten diversos problemas que pueden generar desajustes, los cuales a su vez se van asociando

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

a ella. La suprema paradoja de la contemporaneidad es aquella que nos advierte que mientras más independientes queremos ser del entorno, más dependemos de él (Guédez, 2006).

Es por ello que el individuo formado y capacitado, con responsabilidad ante cualquier toma de decisiones, está en la facultad de construir ese tejido ético dentro de su organización paralelamente con la sociedad. Se trata de reconstruir la legitimidad de la organización, poniendo énfasis en los procesos de las tomas de decisiones aplicando principios éticos (Cortina, 1998).

Por lo tanto, el comportamiento humano a través del valor de la ética, desarrolla principios morales, así como también las cualidades que tienen las cosas y las acciones, estimables y deseables por sí mismas y no por relación a alguna otra cosa, que contribuyen para alcanzar la excelencia a través de los objetivos propuestos en la organización.

En este sentido, los valores éticos dirigen al ser humano en el logro de sus finalidades u objetivos, sin dejar a un lado aspectos como el respeto humanos y la responsabilidad social. Con este argumento, se afirma que cada día se tiene la necesidad de tener presente los valores éticos de manera efectiva ante la globalización empresarial.

En este orden de ideas, es importante recalcar que cuando se habla de valores éticos en el ámbito empresarial, no sólo se refiere a aspectos de tipo económicos, sino también al conjunto de valores de tipo psicológico, social y estético, entre otros; donde todos estos componentes que forman parte de la columna vertebral del hombre definen lo que es la calidad de vida de él. Es decir, que los valores éticos vienen a ser la plataforma de vida del ser humano en cuanto a su conciencia individual.

Se puede señalar que en la medida que el ser humano acciona y desarrolla sus valores éticos, reúne cualidades que lo identifican en cuanto a su conducta producidos por el nivel de inteligencia que posee, y a la vez demuestra su estilo de carácter. Tener conciencia de los fines que se persiguen y habituarse a elegir y obrar en relación con ellos es la clave de una ética de las personas y de una ética de las organizaciones, muy especialmente, de las empresas (Cortina, 1998).

4. EL LIDERAZGO Y SU NUEVO ESTILO ORGANIZACIONAL

Dentro de esta perspectiva, el mundo empresarial, adaptado a constantes cambios paradigmáticos en cuanto a las acciones de liderazgo, cumple un papel relevante en la formación y desarrollo de los gerentes.

Para una persona que dirige una empresa, oficina o departamento, se encuentre provisto de autoridad, no sólo requiere de un conjunto de conocimientos y cualidades indispensables, sino también haber aprendido a dirigir con solvencia a un grupo o grupos humanos, con cualidades de don de mando, sencillez y capacidad para acertar en la toma de decisiones.

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

Por consiguiente, los tiempos de globalización que han hecho que las empresas sean estructuralmente más planas, más descentralizadas y con líderes más autónomos; por lo tanto, es necesario que las organizaciones o empresas apliquen valores éticos.

Esto generaría mejores patrones de conducta y permitirá generar valor internamente dentro del entorno empresarial así como externamente ante las sociedades que presentan relaciones con la misma. A medida que el liderazgo es más profundo, la relación es más rica y más estable, y la repuesta es más generosa por parte del colaborador (Pérez y otros, 2001).

Partiendo de la conciencia global, las empresas cada día se hacen exigentes en la aplicación nuevos estilos para dirigir, evitando presiones, agresiones y abusos de los dirigidos; indudablemente que esto es un grave error, sea porque no está realmente preparado para el cargo que ocupa, o debido a una insuficiencia como persona que lo impide actuar con sabiduría y capacidad en relación con sus subordinados.

Desde esta perspectiva, un directivo es un profesional, cuyo trabajo consiste en dirigir a otras personas para conseguir que una empresa alcance sus finalidades (Pérez, 1996). En este sentido, las empresas deben ir aplicando estrategias que se adapten al entorno, las organizaciones deben contar no sólo con talento humano sino también con un conjunto de pautas, reglas, normas y principios que guíen la acción de los mismos para el logro de sus metas, a fin de formular planes realistas para conseguirlos.

De esta manera, es necesaria la existencia de ellas a fin de dirigir y dinamizar los recursos con el objeto de canalizar los procesos de trabajo desarrollando habilidades y actitudes del individuo, para convertirlo en un factor de competitividad y eficiencia.

En este orden de idea, las organizaciones del próximo milenio, contarán con líderes caracterizados por una mayor conciencia ética y de corresponsabilidad con el medio ambiente, las comunidades y empresas con las que interactúan, permitiendo a los líderes desarrollar nuevos modelos de participación ante nuevas organizaciones inteligentes, con mayor educación y preparación no sólo en los ejecutivos, sino en toda la fuerza laboral.

Esto, en función de ir promoviendo nuevos valores y expectativas de superación permanente y desarrollo, nuevas formas de transmitir y difundir la información compleja de un mundo en continuo cambio (Siliceo y otros, 2000).

De este modo, las organizaciones poseen acciones constantes, que dentro de esta era tan compleja y de mayor especialización, desarrollan la única visión completa de la realidad empresarial, donde el líder debe manejar diversos aspectos como la inteligencia, la capacidad de pensar, innovar, resolver problemas así como tomar decisiones. Por lo tanto, el liderazgo presenta distintos estilos y formas de dirigir como una concepción que parte desde su plataforma como son: las personas, sus necesidades y sus motivaciones.

5. CUALIDADES DE UN LÍDER PARA PREDECIR EL LIDERAZGO

Cabe señalar que existe una serie de estudios realizado por profesionales en el área de psicología y otros investigadores, con la finalidad de buscar un concepto que se asocie

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

con el liderazgo, estos esfuerzos se realizan a fines de la década de los cuarenta y también se le conoce como teoría de las características, las cual permite definir las características personales de los líderes.

En este sentido, al hablar de la teoría de los rasgos es considerada como las cualidades y características personales que distinguen a los líderes de los que no lo son. De igual manera, señala seis rasgos que distinguen a los líderes: ambición y energía, deseo de dirigir, honestidad e integridad, confianza en sí mismo y conocimiento del trabajo (Robbins, 2006).

Según el referido autor, la teoría de los rasgos presenta al menos cuatro limitaciones, mencionándose: no hay rasgos universales que pronostiquen el liderazgo en todas las situaciones, sólo en algunas; los rasgos predicen mejor el comportamiento en situaciones débiles que en las fuertes, definiendo las situaciones fuertes son aquellas firmes de conducta; no hay resultados no hay resultados con los cuales separar causas de efectos; y, lo mejor que hacen los rasgos es predecir la aparición del liderazgo.

En este orden de ideas, la teoría de los rasgos admite que los líderes tienen ciertos rasgos innatos. El enfoque de que el líder nace o se hace. En la búsqueda de los científicos para encontrar rasgos más preponderantes para identificar a los líderes, se destacaron dos que fueron comparar los atributos de quienes se han destacado como líderes con los de quienes no lo han hecho, y comparar los rasgos de los líderes eficaces con los líderes ineficaces (Stoner, 2001).

De este modo, los estudios sobre quienes son líderes y quienes no lo son, no han podido descubrir atributos que distingan a los líderes de los seguidores, pero sin duda, se ha visto que los líderes como grupo, son más listos, extrovertidos y seguros de sí mismos que los que no lo son. Aunque quizás algún día la medición de la personalidad pueda ser exacta que se logren aislar los rasgos del líder, hasta ahora la evidencia sugiere que los líderes no cuentan con una sola constelación de rasgos que los distingan de quienes no lo son.

Esto indica que algunos estudios realizados para explorar a los líderes efectivos e inefectivos, han arrojado que el factor independiente en cuanto al nivel y desempeño administrativo era la capacidad del gerente de supervisar, es decir, su capacidad de supervisión adecuados para una situación específica, otros estudios indicaron que la eficacia del líder no depende de una serie de rasgos, sino más bien de la medida en la cual los rasgos del líder se adecuan a los requisitos de la situación.

Por consiguiente, dentro del enfoque del liderazgo la sustentabilidad juega un papel de gran importancia en cuanto a la expansión de la conciencia y su espíritu, que le permite ampliar sus horizontes hacia el servicio, la compasión y el auténtico bien común.

Por lo tanto, si se profundiza el perfil de las actitudes del líder, es importante llegar a esa dimensión espiritual que resulta esencial y necesaria en las empresas de este mundo globalizado y en constante cambios trascendentales, es decir, al evaluar el fenómeno del

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

liderazgo, en todos los ámbitos de la actividad humana, se define el contenido espiritual con la finalidad de que este cada vez más presente (Siliceo y González, 2004).

6. ÉTICA HUMANISTA: DESARROLLO EFICAZ EN LOS LÍDERES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO ANTE LA POSMODERNIDAD

Dentro de la tendencia actual, los líderes del siglo XXI deben tener presente o aplicar las estrategias más acertadas para formar y enriquecer su conciencia ética desde la perspectiva humanista para promover ese dinamismo que posee en esta era trascendente de la globalización.

Pues lo que se requiere es buscar gestores de equipos sensibles hacia la integridad, respeto y puesta en práctica de los valores corporativos, responsabilidad por el desarrollo integral, creación de un entorno de aprendizaje, flexibilidad y participación, sensibilidad por el equilibrio profesional y personal, así como generar orgullo de pertenencia logrando la participación de todo su equipo.

En la actualidad, el hombre visionario en su quehacer diario debe ocuparse de construir una mejor empresa, partiendo desde el enfoque del individuo que pasa por un proceso de formación y capacitación en un mundo empresarial, en el cual se interrelacionan y participan en equipo en la dirección de la empresa, retroalimentando esa interacción que al final se asocia al tipo de sociedad en la que vive o vivirá.

De esta manera, perfilan hacia una organización donde los valores más preciados son el conocimiento y la información que se transmite, creando principalmente cultura de respeto a las diferencias que puedan darse, así como también la responsabilidad dentro de sus esfuerzos globales.

En este sentido, cualesquiera que sean las dimensiones, estructuras o estrategias de la empresa, cuando las fronteras verticales, horizontales, externas y geográficas se vuelven permeables, existen mejores condiciones para navegar las transformaciones y comprometer tanto al personal como a los socios en los procesos de cambio.

Por lo tanto, el personal directivo debe estar dispuesto a fomentar su actitud y crear el espacio de donde pueda florecer, éste puede ser uno de los caminos más eficaces y gratificantes hacia la renovación empresarial que jamás experimentarían (Hesselbein y otros, 1998).

Por lo tanto, los líderes de las organizaciones globales deben demostrar eficacia en medio de una diversidad de creciente cultura, valores, creencias y expectativas; para que sea capaz de ejercer una influencia efectiva sobre las personas en cualquier lugar, adaptando su estilo de conducción de manera tal que se direcciones a sus necesidades específicamente en escuchar, facilitar y apoyar dependiendo de las tareas que se tengan determinadas.

Por consiguiente, la ética humanista es la que guía al hombre para seguir una vida productiva por lo que es esperanzadora y sustentada en principios, suposiciones y

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

argumentos amalgamados en la ciencia del hombre, de este modo el individuo sentirá la necesidad de asociarse y colaborar con quienes comparta sus preocupaciones.

La reunión presente debe ser una manifestación de esa necesidad de hombres de buena voluntad, de hombres que no sólo deben hacer una interpretación humana del mundo, sino que también deben señalar el camino y trabajar por su posible transformación (Martínez y Ponce, 2007).

De este modo, restablecer el humanismo depende de las posibilidades teóricas y prácticas de instaurar una ética humanista aplicada dentro del entorno empresarial, donde se requiere que se imponga racional y emocionalmente, que sea funcional desde el punto de vista social y que sea compatible con las limitaciones del mundo biofísico.

Además, efectivamente aplicable al mundo contemporáneo en condiciones tales que el proceso de su aplicación no suponga la distorsión de sus valores; las condiciones requeridas incluidas en la proposición precedente, se relaciona con dos órdenes de exigencia, como son: la validez y la eficacia (Attali y Mendes, 1980).

7. ÉTICA HUMANISTA: SOSTENIBILIDAD DEL LIDERAZGO EN EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO

En estos tiempos modernos, la gerencia actual se ha caracterizado por la continua introducción de filosofías y enfoques orientados a mejorar cada una de sus actividades, reguladas de acuerdo a sus normas y reglamentos, las cuales tienen una dirección y un fin común.

De hecho, han sido los gerentes y los líderes más exitosos los que han estado a la vanguardia en la aplicación de las herramientas administrativas orientadas a la creación de una imagen adecuada para la organización, en la que modelan los principios éticos y sus valores, esto contribuye al logro de manera eficaz y eficiente de las metas y directrices corporativas.

En consecuencia, se debe reconocer el poder y el talento de la gente, además de crear equipos y consolidarlos en el devenir del tiempo, ya que el éxito de los líderes en las organizaciones del futuro dependerá mucho de su criterio mental respeto a lo que se considera un ambiente grupal y persona integral, con unos rasgos inclinados a la consecución de los objetivos empresariales.

Proporcionar oportunidades e influir produce un compromiso sostenible donde a largo plazo se direcciona hacia la nueva forma de hacer las cosas, sin ser una obediencia de corto plazo.

Con base a lo mencionado respecto al análisis documental enmarcado en la ética humanista en el liderazgo, trata de identificar si existe algún efecto positivo entre las variables señaladas, ya que actualmente las empresas del sector petrolero han enfrentado una serie de cambios paradigmáticos trascendentales, producto de un desequilibrio económico y moral en la empresa matriz Petróleos de Venezuela, S.A. (conocida como PDVSA).

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

Dicha empresa fortalece sus estrategias productivas y energéticas con empresas nacionales e internacionales, las cuales figuran en la plataforma de vida de la misma. En otras palabras, la necesidad de cambio hace que estas empresas del sector petrolero creen nuevos paradigmas adaptadas a los nuevos contextos que se perfilan, ya que de ellas depende el éxito de los nuevos proyectos que se van implantando.

En este sentido, surge la necesidad de una responsabilidad social orientada hacia las metas organizacionales, donde el liderazgo debe constituir una muestra representativa de la organización, siendo defensores ya sea de manera formal e informal, donde el gerente al ejercer las funciones del liderazgo deben estimular la iniciativa de su personal, marcando la diferencia dentro del entorno empresarial.

En consecuencia, las empresas del sector petrolero presentan patrones de comportamientos asimilados, donde los líderes son personas competitivas, dinámicas, participativas y coherentes con una filosofía de mejoramiento continuo, donde se hacen eficientes en cuanto a la capacidad de reacción y velocidad de repuesta, siendo estos aspectos vitales ante cualquier organización, humanizando las sociedades actuales proporcionando ante los ciudadanos del mundo la igualdad de oportunidades en el ámbito del referido sector.

Por lo tanto, las empresas del sector petrolero requieren de un verdadero liderazgo, donde el líder esté en la capacidad de transformar y potenciar las capacidades de los trabajadores, al igual que fomentar las innovaciones derivadas de la investigación empresarial.

Las compañías con altos niveles de unidad pueden adaptarse mejor a los cambios en el entorno porque la confianza es necesaria para fomentar la iniciativa individual, la transferencia de conocimientos y el aprendizaje que se requiere en cualquier cambio organizativo (Pérez y otros, 2001).

Otros aspecto que no puede quedar a un lado es la moral que deben tener presente estos líderes que se encuentran inmersos en estas empresas, es decir, que el carácter que los perfila como el estilo de vida influyen de manera directa en el bienestar no sólo de la organización sino también de todas las personas que integran a las mismas, dentro del enfoque humanista donde se produce adhesión como consecuencia de la capacidad de persuadir y convencer a sus seguidores, con capacidad de diálogo y compromiso creando entornos favorables.

Desde esta perspectiva, la moral permite a los líderes dentro de ese deber ser, crear de manera positiva y por el bienestar propio su estilo de vida, donde la toma de decisiones es la más justa, producto de su formación, desde el punto de vista individual y social, del mismo modo, en el ámbito empresarial, el líder entabla relación directa con su personal, donde los valores éticos de los mismos constituyen una verdad; propiciando que el liderazgo hay que construirlo dentro de la sociedad del conocimiento y ejercerlo dentro de un contexto en sus diversas actividades.

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

En este caso, las empresas del sector petrolero cuentan con personal que tiene identidad propia, y generan una confianza dentro del entorno donde se desenvuelve sea externo como interno, generando responsabilidad moral con la sociedad, donde la virtud se hace un hábito que favorece al individuo de manera integral. Por lo tanto, ninguna cualidad tiene más probabilidades de hacer rico a un hombre que la honradez y la integridad (Holden, 2001).

En este sentido, tanto las empresas como la sociedad, poseen una moral producto de los valores éticos, los cuales son unas veces compartidos y otras veces conflictivos, producto de las conductas y actitudes, del comportamiento humano. Por lo tanto, el liderazgo se centra en tener conciencia sobre qué valor añade el trabajo de uno al de los demás, así como sensibilidad para captar y hacerse cargo del estado de ánimo de la gente, rectitud en el trabajo y capacidad de compromiso.

CONSIDERACIONES FINALES

Particularmente, al relacionar la responsabilidad del líder, éste desarrolla estrategias que le permiten alcanzar el éxito, siempre y cuando mantenga un equilibrio entre subjetividad y la objetividad, esto indica que comunicar y ser productivo forma parte del resultado personal, organizacional y social promovidas a través del liderazgo; que el equilibrio permitirá al líder proyectar y visionar el proyecto de vida de la organización.

Ante esta situación, quien ejerza funciones de líder debe tener conciencia para asumir y defender sus valores debido a su condición de ciudadano y al mismo tiempo ante la organización, debe ser cuidadoso y coherente entre lo que dice y lo que hace; es decir, que el líder debe modelar en forma oportuna y precisa dentro de la empresa; velando para que se cumplan las políticas, normas y procedimientos, que a su vez satisfagan las necesidades de la comunidad; de esta manera, genera credibilidad y confianza, ante todo el personal que lo rodea.

Desde otro enfoque, los principios ontológicos las investigaciones éticas, específicamente los paradigmas de la globalización, la posmodernidad, el relativismo cultural y el pluralismo filosófico, van en busca de la ética como medida del comportamiento de una comunidad.

En términos generales, los valores adquiridos a través de la conducta humana representan las cualidades del individuo; por lo tanto, las empresas del sector petrolero deben despertar en el personal sentimientos de aprecio, admiración o estima, entre otros aspectos. Es decir que partiendo desde el gerente y el líder, deben desarrollar y motivar, como de igual modo, darle ese lugar de importancia, significación o eficacia de todos los procesos que los involucra, de ello depende el éxito y logro de las metas organizaciones.

Por consiguiente, se establece que los valores constituyen uno de los componentes principales de las formulaciones estratégicas de la organización compuestas por: la identidad, la misión, los objetivos, y los valores, siendo estos elementos esenciales que caracterizan a los miembros de la organización, potenciando sus habilidades a través del

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

desarrollo del comportamiento teniendo capacidad de cultivar el interés del ser humano para su aprendizaje.

En conclusión, los valores éticos o morales son principios con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso de conciencia; esto indica, que los líderes indistintamente del tipo de empresas que sean, deben aplicar las prácticas más acertadas en cuanto a sus conductas propias y ajenas, esto les permitirá tomar las mejores decisiones ante cualquier situación que se presente en el ámbito donde se encuentren.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aspe, V. y López, A. (2003). Hacia un Desarrollo Humano: Valores, Actitudes y Hábitos. México. Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores.

Attali, J. y Mendes, C. (1980). El Mito del Desarrollo. España. Primera edición, Editorial Kairos.

Barquero, A. (2003). Ética Profesional. Costa Rica. Editorial de la Universidad Estatal a Distancia.

Corral, J. (2007). Dirección de Personas. España. Primera edición, Editorial Gesbiblo.

Cortina, A. (1998). Ética de la Empresa. Colombia. Editorial Trolla.

Gómez, R. (1999). Ética Empresarial: Teorías y Casos. España. Tercera edición, Ediciones RIALP.

Guédez, V. (2006). Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial. México. Ediciones Planeta.

Hesselbein, F.; Beckhard, R. y Goldsmith, M. (1998). La Organización del Futuro. Fundación Druker. México. Ediciones Granica.

Holden, P. (2001). Ética para Managers. España. Editorial Piado.

Mapcal, S.A. (1998). Estrategias de Crecimiento. Guía de Gestión de la Pequeña Empresa. España. Ediciones Díaz de Santos.

Martínez, J. y Ponce, A. (2007). El Saber Filosófico. México. Primera edición, Siglo XXI Editores.

Parker, C. (1998). Ética, Democracia y Desarrollo Humano. Chile. CERC-UACH LOM Ediciones.

Pérez, J. (1996). El Liderazgo y la Gerencia. Revista Universidad EAFIT. Edición Nº 102.

Pérez, J.; Álvarez, S. y Cardona, P. (2001). Paradigmas del Liderazgo. México. McGraw Hill.

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011

Robbins, S. (2006). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.

Siliceo, A. y González, J. (2004). Pasión por el futuro. México. McGraw Hill.

Siliceo, A.; Cáceres, D. y González, J. (2000). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. México. McGraw Hill.

Stoner, J. (2001). Administración. México. Séptima edición, Editorial Prentice Hall.

Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 8 Edición No 1 – Año 2011